

Des compétences au cœur de vos projets

Février 2011 • Numéro 7



Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation



Accord sur la professionnalisation : priorité au diplômant

Disons-le sans détour : à la CPNEF comme dans votre escarcelle, les fonds de la professionnalisation sont en baisse. Comment est-ce possible ? Tout simplement parce que vous, salariés, employeurs, avez le juste idéal de vous former ou de former sans compter, et que par conséquent la branche professionnelle vit au-dessus de ses moyens... Oui, notre petite branche amène peu, et dépense beaucoup.

Mis « en découvert » par une montée vertigineuse du DIF (Droit Individuel à la Formation), nous avons dû prendre des mesures restrictives d'urgence sur la fin de l'année 2010. Il nous a paru nécessaire de voir plus loin et de rédiger un nouvel accord sur l'usage des fonds de la professionnalisation (contrat et période de professionnalisation, DIF).

L'opportunité qui en découle, au-delà de notre objectif prioritaire (la sécurisation des parcours professionnels), est de mettre en évidence le fond de notre idéal. Quel est-il ?
- Que les salariés de toutes les professions de base de la branche, rentrés sans formation, obtiennent une

formation minimum de niveau 4.
- Que ceux-ci aient la possibilité d'avoir le niveau requis pour évoluer ou saisir une passerelle pour changer de direction sans perdre leurs acquis...

Contrairement à l'air du temps, nous souhaitons favoriser à tous niveaux et dans tous les dispositifs la formation diplômante d'État. C'est pourquoi tout notre travail sur les métiers et les qualifications visera à favoriser la mise en place de passerelles entre les diplômes des différents ministères, et à établir des hypothèses de parcours professionnels dans et hors de la branche.

Si ce nouvel accord demande aux formés et aux structures de s'adapter en termes d'organisation du travail et du tutorat, le bénéfice en sera de mieux qualifier les projets et les structures, et de réintégrer cette notion primordiale à nos yeux : l'épanouissement de chacun.

Anne Le Restif,
Présidente de la CPNEF
Représentante collègue salarié
USPAOC-CGT

> Agenda



Votre plan de formation 2011 :
Avant le 31 janvier 2011
si vous choisissez la version

« papier », ou
Avant le 15 février 2011 si
vous choisissez la version « Internet ». Attention : seules les associations ayant transmis à la CPNEF ce formulaire dans les délais pourront solliciter une prise en charge sur le compte de groupe en 2011.

Vos données concernant les salariés 2010

Avant le 1er mars 2011 :
Ces données permettent chaque année à l'observatoire de réaliser une « photographie » des associations de la branche sur les conditions d'emploi et de réaliser des études quantitatives.

> Sommaire



Focus métiers 2
*Rencontre avec Katia GIRAUD,
agent d'entretien*

Zoom sur... 2
*Signature d'un nouvel accord
sur la formation professionnelle*

Du côté des régions 3
Vos relais à la loupe

Observatoire 3
Etude sur la Petite Enfance

En bref 4
*Le Fonds Paritaire
de Sécurisation
des Parcours Professionnels*



Agent d'entretien



Rencontre avec Katia GIRAUD, agent d'entretien depuis 11 ans au sein de l'Ensemble Socioculturel Niortais, intervenant 30H auprès de 2 centres socioculturels de quartiers, CSC Ste Pezenne, CSC les Chemins Blancs et au sein du pôle Ressource à NIORT (79).

KATIA, pourquoi as-tu choisi le métier d'agent d'entretien ?

J'ai d'abord exercé le métier de commis de cuisine. Lorsque j'ai quitté la restauration, pour des raisons familiales, j'ai souhaité m'orienter vers une structure accueillant du public. J'ai débuté au sein d'une crèche municipale, où j'étais affectée à la cuisine, à l'entretien des locaux et à la distribution des repas des enfants. Mon emploi ne pouvant, à l'époque être pérennisé, je me suis alors orientée, par choix, vers les autres structures locales accueillant des enfants. C'est donc avec un réel intérêt que j'ai intégré les structures sociales et culturelles de Niort, sur un poste d'agent d'entretien.

Quel est ton parcours de formation ?

Au collège, après la 4ème, j'ai intégré une classe de CAP de commis de cuisine au CFA à Niort, une formation que j'ai suivie en apprentissage. Après ma réorientation professionnelle, j'ai suivi des formations d'adaptation à mon nouveau poste de travail, qui ont été financées par le plan de formation de l'Ensemble Socioculturel Niortais : habilitation électrique, hygiène et propreté des locaux. Ces actions m'ont permis d'évoluer dans ma pratique et de valoriser mes compétences professionnelles.

Comment envisages-tu ton avenir ?

Je souhaite faire une remise à niveau en français et en mathématiques afin d'intégrer une formation qualifiante, ouvrant sur un poste à responsabilités (éventuellement organiser un travail d'équipe chargée de l'entretien). En attendant, d'ici les prochains mois, je vais suivre une formation d'habilitation (HACCP) à la distribution des repas pour les ALSH. Cette formation fera le lien entre mon précédent métier et une nouvelle facette de mon activité professionnelle.

Zoom sur...

Signature d'un nouvel accord sur la formation professionnelle

L'ensemble des organisations syndicales salariales et le SNAECSO ont signé fin 2010 un nouvel accord sur la formation professionnelle. Cet accord a pris effet le 1^{er} janvier 2011.



Voici les principales nouveautés :

Un chapitre unique :

Afin de rendre la lecture de la convention collective plus simple, les partenaires sociaux ont décidé de regrouper les textes existants, faisant passer de deux à un chapitre les dispositions concernant la formation professionnelle.

L'annexe 2 est donc abrogée et le chapitre VIII s'enrichit de nouveaux articles.

Un texte simplifié :

Le texte a été volontairement épuré de toutes les dispositions légales et réglementaires s'appliquant à la branche : il a, en effet, paru inutile aux partenaires sociaux de reprendre le droit commun, susceptible de bouger et de rendre obsolètes les informations contenues dans la convention collective. C'est ainsi, par exemple, que les modalités de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) ne sont plus détaillées dans ce chapitre.

Néanmoins, pour que ces dispositions restent connues de tous, des fiches pratiques sont

téléchargeables sur le site Internet de la CPNEF (www.cpnef.com) et d'Habitat Formation (www.habitat-formation.fr).

Un texte plus souple :

Pour disposer de plus de souplesse dans la gestion de la professionnalisation, la CPNEF pourra adapter chaque année la liste des formations ou des publics prioritaires et les forfaits de prise en charge.

Vous serez informés au plus tard le 1er octobre de chaque année des priorités fixées pour l'année suivante.

Nouvelles règles pour les bénévoles sur le Plan de Formation :

La prise en charge du financement de la formation des bénévoles qui occupent des fonctions de dirigeants est désormais possible sur le plan de formation sous certaines conditions. Pour 2011, les partenaires sociaux ont souhaité que la prise en charge sur le compte de groupe des frais liés à la formation des dirigeants élus, soit plafonnée à 10% de la faculté d'engagement, dans la limite de 1000€.

accord professionnelle

Exemples :

	Votre faculté d'engagement est de 3 000€	Votre faculté d'engagement est comprise entre 3 000€ et 10 000€	Votre faculté d'engagement est de plus de 10 000€
Droit à tirage pour la formation des bénévoles occupant des fonctions de dirigeants	300€	10% de votre faculté d'engagement	1000€

Nouvelles règles pour la professionnalisation

• Contrat de professionnalisation :

Les règles de prise en charge sont identiques quelque soit la durée du contrat conclu (CDD ou CDI).

Seuls les contrats conclus en vue de l'obtention d'une qualification « prioritaire » peuvent se dérouler sur 24 mois ou comporter une durée de formation pouvant aller jusqu'à 50% de la durée du contrat.

Pour 2011, ces qualifications prioritaires sont : BPJEPS, formations diplômantes de niveau III minimum en lien avec l'animation, DEAP, DEEJE.

Le forfait horaire de prise en charge est fixé à 9,15€. Les heures des stages pratiques ne sont pas prises en charge.

• Période de professionnalisation :

Une durée minimale de 80h est requise, quelque soit le bénéficiaire.

Seules les formations prioritaires peuvent être financées par ce dispositif. En 2011, il s'agit de toutes les formations diplômantes, c'est-à-dire inscrites au Répertoire National de la Certification Professionnelle. Comme pour le contrat de professionnalisation, le forfait horaire de prise en charge est de 9,15€ et les heures des stages pratiques ne sont pas prises en charge.

• Droit individuel à la formation :

En raison des contraintes budgétaires imposées par l'explosion de la demande depuis 2009, seules des demandes de DIF considérées comme prioritaires peuvent être prises en charge, c'est-à-dire lorsqu'elles concernent :

- le financement ou le cofinancement de tout ou partie d'une formation diplômante ou
- un salarié dont le niveau de formation est inférieur ou égal à V (* voir, en pratique, tableau ci-contre).

En 2011, les coûts pédagogiques sont pris en charge dans la limite d'un plafond horaire de 20€.

Les dépenses liées à des demandes de DIF non prioritaires, à des dépassements du plafond horaire ou à des frais annexes peuvent être financés via votre Plan de formation.

Plus d'informations : site Internet de la CPNEF (www.cpnf.com) et d'Habitat Formation (www.habitat-formation.fr). ■

NIVEAU	QUELQUES EXEMPLES
V	BAPAAT CAP petite enfance DEAVS DE d'assistant familial DEAP
IV	BPJEPS BEES 1 BEATEP DEASS Baccalauréat
III	DEJEPS DEEJE DEASS DEES Licence Pro
II	DESJEPS BEES 2 DEDPAD
I	BEES 3 MASTER

* En pratique : classement des principaux diplômes de la branche selon la nomenclature des niveaux de formation de 1969.

Du côté des régions



Toutes les coordonnées de vos chefs de projet régionaux sur le site : www.cpnf.com

Aquitaine : L'enquête sur les fragilités des associations et l'emploi résulte de la convergence de plusieurs préoccupations :

1. Affiner la connaissance des facteurs de fragilisation
2. Rendre plus objective et mieux cerner l'évolution des emplois
3. Clarifier et identifier ce qui est de l'ordre d'un mouvement de fond ou d'une situation très conceptualisée
4. Construire une vision partagée, pour construire des actions collectives

Nous proposons au premier trimestre 2011 de faire un séminaire sur le thème « Fragilité associative et emploi ».

Bourgogne : Le programme de formation du réseau régional propose pour 2011 :

- une formation concernant le binôme Président / Directeur,
- des formations spécifiques comme l'environnement, le livre, le conte,
- des journées de formation concernant les écrits professionnels, les outils pour animer la participation du public.

Champagne-Ardenne : Le CR de Champagne Ardenne, la CRES, les réseaux associatifs et les acteurs de la formation se sont réunis le 19 novembre. Chacun a pu se féliciter de la mise en œuvre d'une politique de formation des bénévoles. Ne pas être limité par une logique de marché et trouver une autre logique que celle « du catalogue » restent deux préoccupations majeures.

Le nécessaire soutien des réseaux en matière d'acteurs de la formation des bénévoles et des professionnels a été souligné.

Languedoc-Roussillon : Le 5 novembre, à l'occasion d'une journée sur la réforme des collectivités territoriales, 50 acteurs des Centres Sociaux du Vaucluse, de l'Ardèche, des Bouches du Rhône et des départements du Languedoc-Roussillon se sont réunis. Un panorama complet a été réalisé sur la situation actuelle et à venir, ainsi que sur l'incidence de cette réforme sur la vie associative. Les participants ont ainsi pu exprimer leurs inquiétudes. Ils envisagent de renforcer leur partenariat avec les collectivités pour fidéliser toujours et encore le lien social de notre pays.

Pays de la Loire : L'URCS, les CEMEA et le CNAM des Pays de la Loire travaillent actuellement sur une formation pour les directeurs de centres sociaux. Deux finalités :

- Développer les compétences des directeurs d'associations à vocation sociale et culturelle
- Élaborer une réflexion commune sur les mutations et les enjeux de pilotage du projet en lien avec son parcours biographique, ses compétences et le territoire. La formation, aboutissant à un certificat de spécialisation, devrait démarrer fin 2011 pour une durée de 12 à 14 jours. N'hésitez pas à vous renseigner au 02 28 07 23 78.

Provence Alpes Côte d'Azur : Le travail de prospection pour mettre en œuvre une VAE renforcée d'Auxiliaire de puériculture se poursuit. Cette dernière pourrait être engagée dans les départements des Hautes Alpes et Alpes de Hautes Provence avec le GRETA de Digne. Ce travail se fait en partenariat avec l'ACEPP.

Le partenariat entre l'Union des Fédérations de PACA et la Région est en cours de finalisation. Le principe d'un groupe de réflexion partenarial a été acté pour l'instruction d'une certification (partenariat Région / Universités) à destination des directeurs de structures.

Le Fonds Paritaire de Sécuration des Parcours Professionnels



Tout ce que tout un chacun, qui le finance via son prélèvement formation professionnelle, doit savoir sur le Fonds Paritaire de Sécuration des Parcours Professionnels...

Le FPSPP a été créé par l'accord interprofessionnel et la dernière loi sur « la formation et l'orientation tout au long de la vie professionnelle » de 2009. Son fonctionnement paritaire, comme son nom l'indique, a pu démarrer au printemps 2010, et repose sur la mutualisation d'un pourcentage des fonds de la formation professionnelle, décidé en commun tous les ans.

En 2010, le budget était de 1 060 Millions d'euros, dont :

- 830 Millions d'euros amenés par un prélèvement de 13% sur les fonds de la formation professionnelle continue (les vôtres...),
 - 80 Millions d'euros de l'Etat,
 - 150 Millions d'euros du Fonds Social Européen.
- Les missions du FPSPP sont déclinées dans des appels à projets thématiques auxquels répondent les OPCA et les OPACIF (pour nous Habitat Formation). L'enjeu est clairement de développer l'emploi par la formation aux savoirs de base (dont la lecture, l'écriture) et par des qualifications professionnelles permettant d'accéder à un emploi ou d'y rester. Ces actions sont destinées aux publics les plus « fragiles » professionnellement, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés.
- Le premier bilan est plutôt positif : sur treize appels à projet publiés en 2010, quatre projets Habitat Formation ont été retenus, permettant de développer la formation dans notre secteur :
- Abondement au financement des CIF-CDD,
 - Abondement au financement des CIF-CDI,
 - Abondement au financement des périodes de professionnalisation (pour les contrats aidés CUI),
 - Financement d'actions contre l'illettrisme.

Quelle évolution, quel avenir ?

En cette année 2011, l'Etat a intégré à son budget, sur la mission « Travail emploi », une enveloppe de 300 Millions d'euros, directement issue des fonds du FPSPP. Cette ponction, représentant plus d'un quart de sa collecte, va se traduire par une réduction drastique des programmes finançables par le FPSPP.

Ce prélèvement de l'Etat servira à financer Pôle Emploi et l'AFPA, alors même que ces organismes ont vu leur budget largement amputés, et que certains de leurs dispositifs essentiels sont déjà financés par le FPSPP (notamment la « préparation opérationnelle à l'emploi » et la « convention de reconversion professionnelle » pour Pôle Emploi).

Les partenaires sociaux ont validé pour cette année 2011 un prélèvement de 10%...

Anne Le Restif,
Présidente de la CPNEF
Représentante collège salarié
USPAOC-CGT



Etude sur la Petite Enfance

L'Observatoire Emploi Formation vient de publier une étude sur les établissements d'accueil de jeunes enfants et leurs salariés intitulée « Panorama du secteur petite enfance de la branche des acteurs du lien social et familial ».

Nous vous présentons dans cette étude une vision globale des établissements d'accueil de jeunes enfants avec dans un premier temps un rappel de l'histoire des crèches, qui permet de mieux comprendre les différents courants qui existent aujourd'hui, et d'observer les grandes évolutions qui ont eu lieu au cours des quarante dernières années. Dans la suite de l'étude, nous vous proposons de

faire le point sur les différents modes d'accueil, modes de gestion et réglementations en cours qui concernent la direction des établissements et le personnel encadrant les enfants.

Enfin, nous décrivons le profil des salariés de notre branche œuvrant sur ce secteur, leurs conditions d'emploi et leur accès aux formations continues.



Les premières crèches ont vu le jour au milieu du XIXème siècle. Elles étaient alors principalement destinées aux enfants issus des classes ouvrières, et accordaient un regard appuyé à l'aspect sanitaire et hygiénique des soins donnés à l'enfant. Aujourd'hui, les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) peuvent revêtir diverses formes (accueil permanent ou occasionnel, gestion publique ou privée, ...) et surtout le regard porté sur l'enfant et ses besoins a pris une nouvelle dimension.

Le secteur de l'accueil des enfants de moins de 6 ans a également connu des bouleversements importants en termes de réglementations au cours des dix dernières années, avec notamment le rattachement des établissements associatifs à notre convention collective des acteurs du lien social et familial en juillet 2007.

La féminisation du secteur se confirme dans les résultats que nous vous présentons (97% de femmes parmi les salariés des EAJE). On observe aussi que dans le secteur associatif, plus de la moitié des « directeurs » d'EAJE possèdent un diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants, et seulement 13% un diplôme de Puéricultrice et 12% d'Infirmier.

En ce qui concerne les conditions d'emploi, 61% travaillent à temps partiel (mais selon les postes, les temps de travail partiels sont proches du temps plein) et 68% sont en contrat à durée indéterminée.

Le Panorama sur le secteur Petite Enfance, ainsi que sa synthèse, vous ont été adressés par voie postale dans vos associations. Ils sont également disponibles sur le site Internet de la CPNEF (www.cpnef.com), à la rubrique Observatoire. Vous pourrez également y trouver toutes les études menées par l'Observatoire.

Le Panorama sur le secteur Petite Enfance, ainsi que sa synthèse, vous ont été adressés par voie postale dans vos associations. Ils sont également disponibles sur le site Internet de la CPNEF (www.cpnef.com), à la rubrique Observatoire. Vous pourrez également y trouver toutes les études menées par l'Observatoire.



A vous de jouer...

Si vous souhaitez réagir sur un article, nous donner votre avis sur cette lettre d'information ou encore si vous voulez nous faire part de vos idées sur des thèmes, vous pouvez nous contacter à : reagir@cpnef.com

Pour télécharger la lettre d'informations : www.cpnef.com

CPNEF - SNAECOS : 18/22 avenue Eugène Thomas • 94276 LE KREMLIN BICETRE - Tél. 01.58.46.13.45 • Syndicat employeur : SNAECOS - Syndicats de salariés : CFDT (Fédération nationale des services de santé et des services sociaux) - USPAOC CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle) - CFTC (Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux) - FO (Fédération nationale de l'action sociale) - CFCEGC (Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CNTS Action sociale) • Directrice de la rédaction : Joëlle Gareilo • Rédactrice en chef : Valérie Coursange • Rédacteurs : Anne Le Restif, Valérie Coursange, Béatrice Thiphaine • Conception graphique : Monarque Evolution • Impression : Direct Impression • Tirage : 3 500 exemplaires • Dépôt légal : février 2011 • ISSN 1966-933X